

**BRANCHE SERVICES COURRIER COLIS**

**DOSCC CORSE**

**ACCORD SOCIAL**

**Accord sur les mesures d'accompagnement et les garanties en  
faveur des collaborateurs des ex- petites DSCC dans le cadre du  
projet « Ensemble Vers le Monde des Services »**

**Chapitre I : PREAMBULE ET SENS DU PROJET (page 4)**

**Chapitre II : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD (page 6)**

**Chapitre III : DES ENGAGEMENTS FORTS ET DES GARANTIES POUR TOUS (page 6)**

III-1 Une GPEC au cœur du projet EVMS (page 6)

III-2 Des engagements et des garanties pour une mobilité choisie et accompagnée (page 7)

**Chapitre IV : DES ENGAGEMENTS RENFORCES EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL (page 9)**

IV-1 : Un accompagnement individualisé des collaborateurs dans la construction de son projet professionnel (page 9)

IV-2 : Parcours mobilité à l'intérieur de sa filière ou vers une autre filière (page 10)

IV-3 : Parcours mobilité pour passer d'une filière fonctionnelle à une filière opérationnelle (page 10)

IV-4 : Autres dispositifs de mobilité (page 10)

**Chapitre V : AMELIORER LES CONDITIONS DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES ET FONCTIONNELLES (page 11)**

V-1 Conditions de compensation des allongements de trajet (page 11)

V-2 : L'accompagnement financier des mobilités choisies (page 11)

**Chapitre VI : FAVORISER LE POURVOI DES FONCTIONS OPERATIONNELLES POUR REUSSIR LE PROJET « ENSEMBLE VERS LE MONDE DES SERVICES » (page 14)**

**Chapitre VII : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE (page 15)**

VII-1 Temps Partiel Aménagé Séniors (page 15)

VII-2 Indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite (page 15)

VII-3 Majoration spécifique du barème de l'allocation spéciale de fin de carrière (page 15)

VII-4 Aménagement des modalités d'accès au TPAS économie Sociale et Solidaire (page 16)

**Chapitre VIII : VEILLER AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET AMELIORER L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE (page 16)**

VIII-1 Equilibre vie personnelle / vie professionnelle (page 16)

VIII- 2 Télétravail et travail à distance (page 17)

VIII- 3 Faciliter les déplacements (page 17)

VIII- 4 Bien organiser le brief du samedi (page 18)

VIII-5 Maîtriser la charge de travail des cadres et des cadres au forfait (page 18)

VIII- 6 Personnel en situation d'inaptitude ou de handicap (page 18)

**Chapitre IX - DUREE DE L'ACCORD ET REVISION (page 18)**

**Chapitre X - DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI (page 19)**

**Chapitre XI - PUBLICITE (page 19)**

# ACCORD

## « Ensemble vers le monde des services » : mesures d'accompagnement social

### I- PREAMBULE – LE SENS DU PROJET

Pilier du Groupe La Poste, la Branche Service Courrier Colis (BSCC) a franchi avec succès les défis de la décennie écoulée pour obtenir les résultats actuels, en 2017 un Chiffre d'Affaires de 12 milliards d'euros et un Résultat d'Exploitation de 634 millions d'euros, grâce aux postiers :

- Qui œuvrent pour tous, partout et tous les jours
- Qui distribuent quotidiennement 38 millions de plis, 32 millions d'imprimés publicitaires, 4 millions de journaux et magazines et plus d'un million de colis

La BSCC se fixe des axes et des opportunités stratégiques qui restent à concrétiser

- La BSCC réalise 70% de son chiffre d'affaires sur des marchés en attrition structurelle
- Néanmoins, l'environnement socio-économique présente, à court-moyen terme, de nombreuses opportunités pour la BSCC (e-commerce et colis, numérique, digitalisation)

Dans ce contexte, la BSCC a décidé de transformer son modèle économique et a lancé en 2016 son plan stratégique « Ambition 2020 – vers le monde des services », conformément au plan stratégique du Groupe « La Poste 2020 Conquérir l'Avenir ».



Ce plan s'articule autour de 3 leviers d'action que sont :

- La Conquête axée sur la croissance du colis liée au e-commerce, le soutien des activités historiques par une expérience client renforcée et de nouveaux marchés de services de proximité

- L'Excellence pour transformer l'image de la Branche et en faire un acteur reconnu pour la qualité de son service
- L'Engagement pour fédérer l'ensemble des équipes autour de cette transformation, et préparer leur avenir en même temps que celui de leur métier

Cette ambition stratégique se fera avec chacun(e) des femmes et des hommes de la Direction des Opérations et du Développement Territorial pour mieux servir, satisfaire, et fidéliser tous nos clients.

Cette nouvelle structuration de l'organisation permettra de :

- Mettre les responsables d'équipe dans de meilleures conditions pour garantir l'expérience client et améliorer le NPS
- Mettre les acteurs opérationnels dans de meilleures dispositions pour contribuer à la conquête commerciale des Particuliers & Professionnels.
- Garantir aux établissements les conditions de réussite de la réalisation des offres et des contrats client
- Garantir la qualité du service délivré par les établissements grâce à une coordination logistique et des schémas de transports en PPDC Multi Flux (PPDC MF)

Pour atteindre ces objectifs, toutes les forces vives de la Branche, toutes les expertises, les intelligences individuelles et collectives, toutes les énergies doivent être orientées vers l'établissement et se mettre à son service.

En plus d'un projet économique qui traduit la volonté stratégique du Groupe La Poste de consolider durablement sa position de leader national dans le monde des services, il s'agit aussi d'un projet social : la BSCC affirme sa volonté d'assurer à chacun des agents concernés par cette nouvelle gouvernance, fonctionnaire ou salarié, une place en son sein, prenant en compte ses aspirations et ses souhaits d'évolution. Cette progressivité dans le temps est une garantie du respect des personnes, de leurs attentes, de leurs aspirations. Ainsi, la Branche Services Courrier Colis et la DOSCC Corse ont pris l'engagement d'accompagner chaque postier dans cette transformation, et à ce qu'aucune mobilité, ni géographique, ni fonctionnelle ne soit imposée.

Dans ce cadre, La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord ont souhaité garantir aux agents des conditions de travail conformes à la politique de qualité de vie au travail de l'entreprise, en proposant un accompagnement renforcé permettant à chacun de progresser dans des fonctions prioritaires pour l'entreprise et de favoriser à tout à chacun une évolution dans une trajectoire professionnelle choisie.

## **II– CHAMP D’APPLICATION DU PRESENT ACCORD :**

Le présent accord est applicable à l’ensemble des postiers en activité au 12 octobre 2017, date de lancement du projet « Ensemble Vers le Monde des Services » dans les « ex petites DSCC », « DOSCC » de Corse, de la société La Poste SA.

Sont notamment concernés, les personnels ayant pour fonction :

- le management d’unités opérationnelles (adjoints DSCC/DAO)
- le management et le développement commercial (DAC)
- la filière organisation et process (DSC et organisateurs)
- les chefs de projet non impactés par l’une des filières « Servir Le Développement »

Les collaborateurs relevant du périmètre « Servir Le Développement », couverts par l’accord du 19 Juillet 2017 bénéficieront par ailleurs, dès lors qu’ils seront impactés par le projet « Ensemble Vers le Monde des Services », des mesures qui seraient plus favorables au titre du présent accord.

Les Responsables Qualité, les Responsables Communication, et les Responsables Contrôle de Gestion » en établissement, impactés par le projet EVMS bénéficieront également du dispositif d’accompagnement ci-après.

De même, les personnes éloignées du service seront informées de ce plan d’accompagnement social et bénéficieront des dispositions prévues, dans les mêmes conditions.

Il est rappelé qu’un simple changement de rattachement hiérarchique ou administratif ne suffit pas à considérer que les agents sont impactés par le projet « Ensemble Vers le Monde des Services ».

Les mesures prévues par le présent accord se substituent aux éventuels usages et engagements unilatéraux ayant le même objet.

## **III – LES ENGAGEMENTS FORTS DE LA POSTE EN SIGNE DE GARANTIES POUR TOUS :**

### **III-1 UNE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AU CŒUR DU PROJET « ENSEMBLE VERS LE MONDE DES SERVICES »**

La mise en œuvre du projet s’inscrit dans le temps, à un horizon 2020, ce qui permet à chacun de s’engager dans la dynamique du projet et d’accompagner tous les projets professionnels.

Au titre de la GPEC, le projet « Ensemble Vers le Monde des Services » permet de définir les métiers de demain, de donner à chacun de la visibilité sur son avenir et renforce les moyens de développer son employabilité.

Chaque DEX travaillera progressivement son projet dans le temps, sur la base d’un standard organisationnel et des possibilités de fluidité.

Les fiches de poste des nouvelles fonctions sont en annexe 2.

L'établissement sera le socle managérial central de la gouvernance de la DODT et les fonctions « support et expertise » seront en position d'aider la ligne opérationnelle. Elles seront placées au plus proche du terrain, de manière progressive jusqu'en 2020.

En établissement, de nouvelles fonctions, telles que l'Animateur des Opérations Clients et le Responsable Environnement de travail, seront créées pour renforcer la relation client et recentrer les managers sur leur cœur de métier. Elles constitueront autant d'opportunités supplémentaires d'évolution en établissement pour les personnels concernés par le projet.

A titre d'exemples :

- les Responsables Production auront vocation à alimenter la fonction de Responsable de l'Exploitation et du Service aux Clients.
- les collaborateurs qui assistent les organisateurs (actuellement en classe 2) auront vocation à alimenter la fonction d'organisateur (cible en classe 3), dans le respect des règles de promotion, en passant, le cas échéant et au préalable, par la fonction de « technicien DATA ».
- ...

Par ailleurs et au titre de la GPEC, le transfert des compétences des séniors sera organisé et les compétences clés seront valorisées :

- le TPAS, dans sa période d'activité, sera mis à profit pour « passer le relais » de l'expérience et de la compétence.
- une attention particulière sera portée pour offrir des opportunités de carrière aux personnels détenant des compétences « clés ».

Cette gouvernance organisée par filière s'appuiera entre autres sur une démarche vivier pour alimenter notamment les fonctions clés identifiées.

Le nombre de formations à la prise de Poste fera l'objet d'un suivi en Commission Nationale de Suivi.

### **III-2 DES ENGAGEMENTS ET DES GARANTIES POUR UNE MOBILITE CHOISIE, ET ACCOMPAGNEE**

**III-2.1 Le nombre de NOD reste inchangé. Aussi, toutes les mobilités, qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles sont fondées sur le principe du volontariat. La nouvelle organisation se mettra progressivement en place jusqu'en 2020, en fonction des départs naturels et des souhaits d'évolution des agents.**

Les agents qui le souhaitent, resteront donc sur leur poste, conformément aux engagements de la BSCC. Ils seront rattachés au Responsable de la Filière correspondante et travailleront dans les mêmes conditions qu'auparavant. Ces agents seront accompagnés par leur nouvelle ligne managériale pour faciliter leur intégration dans la nouvelle organisation.

Cette nouvelle gouvernance, qui s'inscrit dans le temps, sera conforme à la démarche de l'excellence. Les Directeurs des NOD associeront le personnel concerné à la mise en œuvre des organisations. Ainsi, le fonctionnement de l'organisation future sera expliqué et partagé, ce qui favorisera l'appropriation par tous.

Les personnes impactées par la nouvelle gouvernance seront reçues par le DEX ou le DRH de DEX, dans le cadre d'entretiens individuels. Le DEX ou son représentant s'engage à cette occasion à maintenir des contacts réguliers avec les agents, afin de gérer l'ensemble des situations individuelles. Un suivi sera effectué et une présentation des résultats en commission nationale de suivi de l'accord sera également faite.

### **III-2.2 Aucun agent ne sera mis en situation de postuler sur son propre poste.**

### **III- 2.3 Les modalités de pourvoi des postes « nouveaux ou transformés » :**

- la liste des nouveaux postes / fonctions ou des postes en forte évolution sont en annexe 2.
- la liste des postes / fonctions qui feront l'objet d'un appel à candidature est en annexe 3.
- tous les postes non pourvus feront l'objet d'un appel à candidature

Les parties signataires s'engagent sur une durée minimum de publication des appels à candidature. Aussi, ces APC seront publiés pendant 2 mois en période estivale (Juillet et Août) et pendant 1 mois minimum, le reste de l'année.

Par ailleurs, les APC relatifs aux services supports rattachés à la DEX ne mentionneront qu'un lieu indicatif d'exercice ; la localisation géographique des candidats au sein de la DEX ne doit pas être un critère déterminant au pourvoi du poste.

Les collaborateurs des NOD « Monts et Provence » et « Pays de l'Adour » seront prioritaires pour pourvoir les postes dans les NOD prenants (Golfe du Lion ou Midi Pyrénées SUD) ou cédants.

De manière plus générale, les agents appartenant à une DEX seront prioritaires sur les postes à pourvoir au sein de leur DEX.

### **III-2.4 Le volontariat pour le TPAS est réaffirmé**

Le TPAS, tout comme les dispositifs de fin de carrière proposés reposent exclusivement sur le principe du volontariat. S'engager dans l'un de ces dispositifs résulte d'une démarche volontaire, mûrement réfléchie et anticipée.

Cette démarche est abordée dans le cadre de l'entretien professionnel ; elle fait l'objet d'un dialogue serein avec le manager et s'inscrit dans le respect du choix de chacun au regard de sa fin de carrière.

### **III-2.5 Une parfaite visibilité des mesures d'accompagnement sera portée à la connaissance des agents avant toute décision de mobilité**

Les parties s'engagent à ce que les mesures d'accompagnement, les éléments de rémunération et des dispositifs de formation soient communiqués aux postiers concernés avant leur mobilité afin qu'ils puissent prendre une décision de manière éclairée.

### **III-2.6 Des garanties financières, un droit au retour et un accompagnement seront renforcés pour les mobilités fonctionnelles vers les mobilités opérationnelles.**



Afin de vérifier la compatibilité et la satisfaction des agents « fonctionnels » vers des postes « opérationnels », il est admis un « droit au retour » dans leur filière pendant une période de 3 mois. Une période d'intégration dans la fonction de 3 mois pourra venir précéder cette période de 3 mois. De même, des garanties financières et la prise en charge de sujétions particulières seront accordées afin de ne pas pénaliser l'effort consenti pour les postiers.

### **III-2.7 Les collaborateurs à moins de 12 mois de la retraite ou de leur fin d'activité opérationnelle auront leur périmètre d'action et leur activité maintenus jusqu'à leur départ.**

Les collaborateurs à moins de 12 mois de leur départ à la retraite ou de leur fin d'activité opérationnelle verront leur activité, leur périmètre et leur implantation géographique maintenus.

### **III-2.8 Emploi et Promotion : régularisation des distorsions fonctionnelles positives**

La Poste s'engage à ouvrir les RAP et RPP qui faciliteront la régularisation des distorsions fonctionnelles positives. Le nombre de distorsions, les calendriers des dispositifs et les régularisations seront analysés en commission de suivi locale et nationale, une fois par an.

### **III-2.9 Des tuteurs, proches de la retraite, valorisés pour la transmission de leur savoir.**

Les séniors, proche de la retraite ou choisissant de partir en TPAS qui accepteraient d'être tuteurs sur les fonctions clés percevront 150 euros par mois de tutorat jusqu'à leur départ en retraite ou la fin de la période d'activité de TPAS. La mission de tutorat ne pourra excéder 1 an. Le versement de la prime mensuelle sera subordonné à la qualité de la prestation.

La liste des fonctions clés est en annexe 1.

## **IV/ DES ENGAGEMENTS RENFORCES EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL**

### **IV-1 : un accompagnement individualisé des collaborateurs dans la construction de leur projet professionnel**

La Poste s'engage à renforcer les moyens mis à la disposition des personnes impactées par la nouvelle organisation pour favoriser l'adéquation des compétences avec les besoins stratégiques de la nouvelle gouvernance. Ainsi, les agents qui le souhaitent bénéficieront d'un accompagnement individualisé dans la construction de leur projet professionnel, d'un bilan personnel et professionnel approfondi avec les espaces Mobilité et Recrutement ou avec un cabinet externe, sur demande de l'agent.

Des formations sont construites de façon personnalisée à partir d'un diagnostic individuel.

Si l'évolution professionnelle constitue pour certains agents, un saut important en termes de compétences requises ou de connaissances, des stages découverte, du tutorat, ou encore du mentorat leur seront proposés, au-delà des formations.

Ces dispositifs d'accompagnement permettront de faciliter l'accès et l'intégration des agents concernés, dans leur nouveau poste. Ils sont détaillés en annexe 1.

#### **IV-2 : Parcours mobilité à l'intérieur de sa filière ou vers une autre filière :**

Tout postier qui effectuera une mobilité à l'intérieur de sa filière ou d'une autre filière se verra proposer, en cas de besoin, un dispositif de formation, des parcours qualifiants, permettant un changement de métier au sein de sa filière, ou au sein d'une autre filière.

Ces parcours accompagneront la politique d'évolution professionnelle, favoriseront les passerelles et valoriseront l'acquisition de nouvelles compétences.

Conformément à l'engagement pris dans le cadre de l'accord « un avenir pour chaque postier », la Poste développera une offre diversifiée de « parcours qualifiants » destinés à :

- développer des compétences nouvelles nécessaires pour évoluer vers un métier émergent,
- renforcer des compétences pour accompagner les évolutions d'un métier existant,
- accompagner une nouvelle orientation professionnelle,
- développer l'employabilité au regard des transformations des métiers

Ces parcours qualifiants donneront lieu à des actions de formation et feront l'objet, quelle que soit leur nature, d'une certification interne. La durée minimale d'un « parcours qualifiant » sera de 70 heures.

Ils seront accompagnés financièrement d'une « prime individuelle de qualification ».

Pour en bénéficier, il sera nécessaire d'avoir suivi le parcours de formation et d'avoir obtenu la validation de la qualification par une certification interne.

#### **IV-3 Un parcours mobilité pour passer d'une filière fonctionnelle à une filière opérationnelle (postes en établissement)**

Les agents n'ayant pas d'expérience opérationnelle qui souhaiteraient s'orienter vers l'opérationnel seront tout particulièrement accompagnés.

Au-delà des stages découverte ou du tutorat, et au-delà des dispositifs de formation exposés ci-dessus, ils pourront bénéficier d'un mentor, leur permettant de se conforter dans des postures managériales de grandes équipes. Les avantages supplémentaires en termes d'accompagnement financier, et de droit au retour sont détaillés ci-après.

#### **IV-4 Les autres dispositifs de mobilité sont proposés dans le cadre de ce projet d'accompagnement tels que :**

- Mobilité vers les fonctions publiques
- Mobilité vers le secteur de l'économie sociale et solidaire
- Congé création d'entreprise : ce dispositif permet aux agents qui le souhaitent de créer ou de reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, quelle qu'en soit la forme juridique, de bénéficier d'une aide financière de 3000 à 30000 euros

- Mobilité volontaire sécurisée : elle permet aux agents de suspendre leur contrat de travail à La Poste, afin d'exercer une activité dans une autre entreprise et de développer leurs compétences. Au terme de cette période de mobilité, l'agent peut soit réintégrer La Poste, soit la quitter définitivement.
- Appui au projet personnel : ce dispositif permet de bénéficier d'un accompagnement pour réussir une évolution professionnelle ou personnelle externe à La Poste, assortie d'une garantie de retour dans l'entreprise, le cas échéant.

## V. AMELIORER LES CONDITIONS DES MOBILITES

### V-1 Compenser les allongements de trajet

**Une indemnité de mobilité géographique** visant à compenser un allongement du temps de trajet aller ou retour domicile-travail sera versée. En effet, si, à l'occasion du changement de lieu d'activité professionnelle, le postier fait le choix de conserver son lieu de résidence personnelle, il pourra être indemnisé s'il remplit les conditions suivantes :

- existence d'allongement réel du temps de trajet domicile -travail compris entre 5 Kms ou 10 mn et 50 Kms ou 1 heure.

Les montants qui peuvent être alloués sont fixés comme suit :

Allongement du trajet domicile- travail (aller ou retour) - Montant en euros :

- > = (5 Kms ou 10 mn) et (<15 Kms ou 30 mn) = 150 à 700 €
- > = (15 Kms ou 30 ms) et (< = 50 Kms ou 1 h) = 1 200 à 3 000 €

Le calcul des montants se fera proportionnellement à la distance.

### V-2 : les mesures d'indemnités financières pour accompagner les mobilités choisies

- **Afin de faciliter les mobilités choisies, et de reconnaître leurs efforts d'adaptation, les collaborateurs impactés par la nouvelle gouvernance, bénéficieront des indemnités suivantes:**

<b>Indemnité de mobilité fonctionnelle pour les collaborateurs de classe I à III</b>	<b>Montant</b>
Mobilité choisie effectuée d'un métier fonctionnel vers un métier opérationnel au sein du Groupe	3 000 euros
Mobilité choisie effectuée d'un métier fonctionnel vers une des fonctions clés listées en annexe	5 000 à 6 000 euros

Mobilité choisie vers un métier fonctionnel avec un changement de filière	1 000 à 1 500 euros
En cas d'absence de transports en commun, La Poste participe au financement du permis de conduire catégorie B	1 500 euros

Pour les collaborateurs qui ne changent pas de fonction mais dont les missions sont sensiblement enrichies ou dont le périmètre est élargi (avec du management par exemple) pourront bénéficier d'une indemnité pouvant aller jusqu'à 1 000 euros.

- **Afin de faciliter les mobilités choisies des agents Groupe A impactés par la nouvelle gouvernance, listés dans le périmètre du champ d'application**, un dispositif d'accompagnement financier est prévu.

Par « cadres supérieurs », nous entendons les fonctionnaires ou salariés (y compris les cadres du niveau III.3 occupant un poste de niveau IV (Groupe A) qui à l'occasion d'une mobilité ou d'une promotion vont occuper un poste classifié classe IV Groupe A et qui effectuent une mobilité géographique et/ou fonctionnelle et qui, à cette occasion, doivent subir des sujétions particulières liées au changement de lieu d'activité et/ou fournir un effort significatif d'adaptation au nouveau poste.

<b>Indemnité de mobilité fonctionnelle pour les collaborateurs de Groupe A</b>	<b>Montant</b>
Mobilité choisie effectuée d'un métier fonctionnel vers un métier opérationnel au sein du Groupe	4 500 à 10 000 euros
Mobilité choisie effectuée d'un métier fonctionnel vers une des fonctions clés listées en annexe 1	5 000 à 30 000 euros
Mobilité choisie vers un métier fonctionnel avec un changement de filière	1 000 à 10 000 euros
En cas d'absence de transports en commun, La Poste participe au financement du permis de conduire catégorie B	1 500 euros

Les cadres supérieurs des NOD (groupe A) souhaitant aller vers ces fonctions clés\*, bénéficieront d'une indemnité d'adaptation au poste dont le montant maximum pourra atteindre 30 000 €. Il sera demandé, en contrepartie, un séjour minimum de 3 ans, sur ces nouvelles fonctions.

*\*liste en annexe 1*

Les modalités de versement de cette prime sont les suivantes :

- 40 % de ce montant sera versé à la prise de poste
- 30 % sera versé au 1er janvier de l'année suivante,

30 % sera versé au 1er janvier de l'année N + 2 par rapport à celle de la prise de poste

Le montant de l'indemnité sera décidé par le DRH de DEX prenant. Il dépendra du niveau de complexité du poste et de l'effort d'adaptation à fournir par le candidat volontaire. Il sera, par exemple tenu compte :

- de la durée de la formation nécessaire à la prise de poste,
  - de l'écart en termes de profil de compétences entre le précédent poste occupé et le nouveau poste (expertise, éléments de complexité du nouveau poste par rapport à l'ancien poste...),
  - de la dimension managériale du poste,
  - du passage vers un poste impliquant une dimension commerciale ou de développement de Chiffre d'Affaires si l'ancien poste n'intégrait pas ces dimensions
  - du passage d'un poste fonctionnel à un poste à un autre poste fonctionnel impliquant une nouvelle expertise.
- Les Collaborateurs des classes I au Groupe A inclus qui souhaiteront déménager pour se rapprocher de leur lieu de travail seront indemnisés de leurs frais de déménagement. En effet, La Poste prendra en charge directement la totalité des frais de déménagement correspondant aux prestations négociées avec des partenaires sélectionnés par La Poste.

Le remboursement se fera à hauteur de 5 000 euros sur justificatifs. Cette somme prendra en compte des frais annexes au changement de résidence familiale ou des frais de double logement, en cas de mobilité géographique sans changement de domicile familial mais avec nécessité d'un double logement.

Par ailleurs, il leur sera donné la possibilité d'aller découvrir leur nouveau lieu de travail. Deux billets de train A/R seront accordés au collaborateur et à son conjoint pour permettre la découverte de ce futur lieu d'activité

Pour leur permettre d'organiser leur déménagement, les collaborateurs bénéficieront de deux journées d'autorisation spéciale d'absence.

<b>Indemnités de mobilité géographique avec changement de domicile pour les agents des classes I à III</b>	<b>Montant</b>
Prise en charge des Frais de déménagement	5 000 euros
Prise en charge de deux billets de train A/R pour découvrir le nouveau lieu de travail	

- **Des mesures complémentaires pour les cadres supérieurs (Groupe A) liées au changement de résidence personnelle**

Le but de cet accompagnement est de compenser les sujétions liées au changement de résidence et non compensées par le remboursement des frais de déménagement, comme par exemple les frais d'agence, de double loyer...

Pour être indemnisable, le déménagement du domicile personnel ou familial (ou la prise d'un second logement) doit être occasionné par le changement géographique du lieu d'exercice de l'activité professionnelle et constituer indéniablement une contrainte réelle pour l'intéressé.

Le montant de l'accompagnement se situe dans la fourchette de 3 000 à 7 000 € bruts et tiendra compte de :

- la distance parcourue,
- du coût de la vie et/ou de l'attractivité de la zone géographique,
- de l'incidence sur la situation familiale (travail du conjoint, scolarisation des enfants...),
- ou de toute autre contrainte locale.

Son versement est conditionné par la fourniture par le cadre supérieur des pièces justificatives permettant de matérialiser les sujétions induites. Dans le cas où les sujétions occasionnées entrent dans le champ des frais professionnels à la mobilité permettant une exonération de charges sociales, les pièces justificatives des frais engagés (ex : la facture d'agence ou frais de notaire, etc..) devront être produites.

Ces indemnités sont cumulables entre elles.

<b>Indemnités de mobilité géographique avec changement de domicile pour les agents Groupe A</b>	<b>Montant</b>
Prise en charge des Frais de déménagement	5 000 euros
Prise en charge de deux billets de train A/R pour découvrir le nouveau lieu de travail	
Prise en charge des sujétions liées au changement de résidence	3 000 à 7 000 euros sur présentation de factures

## **VI - FAVORISER LE POURVOI DES FONCTIONS EN ETABLISSEMENT POUR REUSSIR LE PROJET « ENSEMBLE VERS LE MONDE DES SERVICES »**

La Poste souhaite sécuriser les mobilités des postiers qui passent d'un poste fonctionnel à un poste opérationnel. Aussi, les collaborateurs seront fortement incités à effectuer un stage de tutorat pendant 3 mois afin de confirmer leur appétence sur cette filière opérationnelle et d'en mesurer l'ensemble des caractéristiques.

De plus, ils bénéficieront :

- d'un droit au retour dans leur filière, pendant une période de 3 mois maximum (soit 6 mois au total)
- d'un référent (tuteur ou mentor) pour l'intégration dans cette nouvelle fonction

- de la prise en charge, pendant deux ans, des sujétions particulières, liées au changement d'horaires de travail dans la limite de 150 euros brut par mois, sur justificatifs (garde d'enfants, ..)
- de la sécurisation de la part variable.

En effet, La Poste s'engage à compenser financièrement les différentiels de rémunération variable : lorsque le changement d'activité se traduit par une diminution de la part variable, les agents concernés, fonctionnaires et contractuels, bénéficient du versement d'une indemnité de compensation sur une durée de 2 ans. Aussi, pendant les deux premières années les agents bénéficieront - a minima - la moyenne annuelle de la part variable pour une même fonction opérationnelle. Cette moyenne annuelle sera communiquée lors des commissions de suivi locales.

## VII – ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE

### VII-1 Bénéfice du TPAS pour les agents concernés par le périmètre de l'accord :

Les conditions d'accès et les modalités d'exercice de ces dispositifs demeurent inchangées mais les agents qui sont affectés sur une fonction concernée par le périmètre de l'accord «Ensemble Vers le Monde Des Services » et qui n'exercent pas ou n'ont pas exercé des fonctions comportant des facteurs de pénibilité pourront accéder dès 57 ans au dispositif de Temps Partiel Aménagé Sénior (TPAS) pour la période allant du 1er juillet 2018 au 31 décembre 2020.

### VII-2 Indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite :

Les personnes qui déposeront leur demande de retraite entre le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 31 mars 2019 bénéficieront d'une indemnité exceptionnelle d'accompagnement au départ en retraite. Ces personnes devront avoir entre 63 et 64 ans à l'âge du départ en retraite. L'indemnité sera versée après le départ en retraite effectif au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2019 et selon le barème ci- après :

Age maximal de départ en retraite	63 ans < 63,5 ans	63,5 ans < 64 ans	64 ans < 64,5 ans	64,5 ans < 65 ans
Montant brut de l'indemnité d'accompagnement	10 000 euros	7 500 euros	5 000 euros	2 500 euros

### VII-3 Majoration spécifique du barème de l'allocation spéciale de fin de carrière

Le barème de l'Allocation Spéciale de Fin de Carrière (ASFC) mis en œuvre pour les fonctionnaires bénéficiaires du service actif, applicable aux mères de 3 enfants, et également applicable aux fonctionnaires ayant à charge une personne en situation de handicap (cf. Bulletin des Ressources

Humaines référencé CORP-DRHG-2017-042 du 27 février 2017) fera l'objet d'une majoration spécifique du 1er juillet 2018 au 31 décembre 2018\*, pour les agents affectés sur une fonction du périmètre de « EVLMS », et qui feront valoir dans ce cadre leur droit à départ anticipé en retraite.

\* Ces mesures suivront l'évolution des dispositions nationales

Nombre de trimestres manquants par rapport à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein	Départ en retraite à 57 ans	Départ en retraite à 58 ans	Départ en retraite à 59 ans	Départ en retraite à 60 ans
12 trimestres ou plus	50 000 €	37 400 €	25 000 €	12 400 €
11 trimestres	43 750 €	32 700 €	21 800 €	10 800 €
10 trimestres	37 500 €	28 100 €	18 600 €	9 400 €
9 trimestres	31 250 €	23 400 €	15 600 €	7 700 €
8 trimestres	25 000 €	18 600 €	12 400 €	6 100 €
7 trimestres	21 800 €	16 400 €	10 800 €	5 450 €
6 trimestres	18 600 €	14 100 €	9 300 €	4 650 €
5 trimestres	15 500 €	11 700 €	7 700 €	3 700 €
1 à 4 trimestres	4 300 €	2 150 €	1 470 €	790 €

#### **VII-4 Aménagement des modalités d'accès au TPAS économie Sociale et Solidaire**

Les postiers(ères) bénéficient de la possibilité d'accéder à un Temps Partiel Aménagé Senior en fin de carrière (TPAS). Durant ce TPAS, ils peuvent réaliser leur période opérationnelle au sein d'une association reconnue d'utilité publique pour poursuivre ou développer un engagement solidaire (TPAS ESS). Cette possibilité est subordonnée à l'accord de leur manager. Par dérogation aux modalités d'organisation actuelles des TPAS ESS et dans le cadre de l'accord sur EVLMS, les postiers(ères) qui sont affectés(es) sur une fonction concernée par le périmètre et qui remplissent les conditions d'un TPAS ESS pourront bénéficier de ce dispositif sans nécessité d'un accord managérial.

### **VIII - VEILLER AUX CONDITIONS DE TRAVAIL POUR TOUS et AMELIORER L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE VIE PROFESSIONNELLE**

#### **VIII-1 Prendre en considération l'équilibre vie personnelle / Vie professionnelle dans la programmation des réunions, respecter le temps de travail et le droit à la déconnexion**

Conformément à l'accord Qualité de Vie au Travail, il ne sera pas organisé de réunions en dehors des heures de travail. Les managers devront permettre à chacun d'assurer les réunions quel que soit son lieu d'exercice (bureau, télétravail, autre..). Tous les moyens de communication seront mis en œuvre pour faciliter le travail à distance (portables et micro portables). D'ici 2020, un espace numérique de



partage dédié à la zone, type plateforme collaborative pour faciliter l'échange d'information sera créé.

Pour renforcer le sentiment d'appartenance et réduire le risque d'isolement, les managers veilleront à conserver un lien fréquent avec les autres membres de la direction par des réunions en webcam ou Lync / Skype pour partager des documents en direct, réduire la fatigue et les coûts.

Tous les personnels des NOD qui le souhaiteraient seront formés aux outils numériques et espaces de partage. Ils seront accompagnés dans la prise en main des outils par des référents numériques. Les référents numériques sont des personnels volontaires qui se tiendront à disposition des utilisateurs pour les aider dans leurs démarches.

Les cadres qui auront à exercer du management à distance seront obligatoirement formés via les modules « Manager à l'ère du digital et manager une équipe à distance ou suivre le e-learning dédié à ce sujet.

L'ensemble de ces dispositions sera mis en œuvre avec une attention particulière au respect des dispositions relatives au temps de travail et au droit à la déconnexion.

#### **VIII- 2 Eviter les déplacements en développant le Télétravail, le travail à distance et le télétravail occasionnel**

Le télétravail est une mesure d'accompagnement du projet Nouvelle Gouvernance, à condition que les agents soient volontaires. Ainsi, l'accès au télétravail sera facilité. Les personnels des NOD qui le souhaitent pourront accéder au télétravail dans le cadre de l'accord de 2013 ou accord ultérieur

Le DEX pourra également accorder au personnel des NOD l'exercice occasionnel d'activités professionnelles à domicile. Ce travail à domicile occasionnel a vocation à répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence. Cela peut notamment être le cas d'une grève des transports publics, de la dégradation des conditions climatiques, pics de pollution, d'une indisponibilité temporaire du véhicule personnel, de situations individuelles.... Ces situations sont ouvertes à des postiers disposant déjà des outils de travail à distance fournis par La Poste ; elles devront faire l'objet d'une information préalable du manager et obtenir son accord écrit.

Les parties signataires s'accordent pour faire un bilan des demandes de télétravail en Commission de Suivi Locale. Une synthèse sera présentée en Commission de suivi nationale.

#### **VIII- 3 Faciliter les déplacements quand ils seront nécessaires :**

Il est rappelé que ce sont principalement les DEX et les N-1 de DEX qui sont appelés à se déplacer.

Toutefois, cette transformation managériale de la BSCC et la refonte de la ligne opérationnelle au service de l'établissement, conjuguée avec le maintien des lieux de travail, peut avoir pour conséquence des déplacements plus importants qu'auparavant. Ainsi, chaque Directeur Opérationnel, responsable de NOD veillera à garantir un confort aux personnes qui se déplacent et à faciliter les déplacements :

- en garantissant a minima 2 véhicules par NOD
- en permettant l'emprunt de véhicules de pool avec remisage à domicile occasionnel et temporaire
- en garantissant le paiement des indemnités liées à l'utilisation du véhicule personnel. Ainsi, les agents utilisant leur véhicule personnel bénéficieront d'indemnités kilométriques si le trajet domicile/travail est supérieur au trajet domicile/lieu habituel de travail.
- en prenant en charge sur 3 ans, 100% des surcoûts éventuels de transports en commun engendrés par l'allongement de trajet domicile-travail
- en prenant en charge les abonnements vélo éventuels

Les réunions physiques, quand elles sont nécessaires, sont organisées avec un délai de prévenance d'une semaine (sauf contexte particulier ou urgence), par roulement sur le territoire, afin de faire en sorte que ce ne soient pas toujours les mêmes qui se déplacent, et que le temps de déplacement global soit minimisé et optimisé.

Dans tous les cas, les personnels recevront une sensibilisation à la sécurité routière.

#### **VIII- 4 Bien organiser le brief du samedi pour l'équipe DEX**

Le Brief du samedi est assuré par le DEX ou, par délégation, par un de ses N-1. Le brief du samedi doit être anticipé et organisé par roulement et à distance. Il pourra être réalisé par délégation, à des personnels travaillant le samedi. S'il devait s'effectuer en dehors du temps de travail, le temps du brief sera récupéré la semaine suivante.

#### **VIII – 5 Maîtriser la charge de travail des cadres et des cadres au forfait**

En cas de changement de périmètre géographique ou d'activité, une attention particulière sera portée sur la charge de travail. Ainsi, les cadres et cadres au forfait bénéficieront chaque année, d'un entretien avec leur manager leur permettant d'échanger sur la charge de travail et l'équilibre « vie professionnelle – vie personnelle »

#### **VIII-6 Personnel en situation d'inaptitude ou de handicap**

Une attention particulière sera apportée aux collaborateurs en situation d'inaptitude ou de handicap ou encore identifiés en suivi dans le cadre de les CRME.

### **IX – DUREE DE L'ACCORD ET REVISION**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, qui va jusqu'au 31/12/2020. A l'issue de cette date, il cessera automatiquement et de plein droit, de produire ses effets. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction. Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, au lendemain des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Cependant, les mesures d'accompagnement financier liées aux mobilités géographiques ou fonctionnelles s'appliqueront pendant 3 ans à compter de la date de signature de l'accord.

Pendant toute sa période de durée déterminée, cet accord pourra être révisé, conformément aux Dispositions de l'article L2261-7 et suivant du code du travail. La demande de révision devra être Portée à la connaissance des autres parties contractantes, avec un préavis de 3 mois.

## **X- DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI**

La ligne managériale et la filière RH seront formées pour une parfaite appropriation du contenu de l'accord.

Une Commission nationale de suivi et d'interprétation du présent accord, se réunira semestriellement pour effectuer le suivi de la mise en œuvre et de l'application des dispositions suivantes et analyser toute difficulté éventuellement rencontrée. Les organigrammes et l'évolution des organisations territoriales y seront régulièrement présentés. Il sera possible, à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, de recourir à la Commission de Suivi Nationale afin de régler les litiges éventuels.

Des Commissions Territoriales similaires sont créées au niveau de chaque NOD pilotant la mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle gouvernance. Elles sont composées de représentants de La Poste du NOD concerné et de représentants des organisations syndicales signataires.

Ces Commissions territoriales se réuniront dans un premier temps, en amont de la mise en œuvre des opérations de déploiement du projet nouvelle gouvernance, et au plus près de la tenue des CT territoriaux, notamment sur le calendrier prévisionnel des opérations locales, les effectifs concernés, la liste des agents concernés, les offres de postes, etc.

Elles se réuniront ensuite à intervalles réguliers selon une périodicité à définir lors de la première rencontre, dans le cadre du suivi des opérations de suivi individuel (recueil des souhaits, plans de formation, campagnes de promotion, offres de postes, ...). Les DEX ou un représentant participeront à ces commissions de suivi locales.

Par ailleurs, un dispositif d'alerte est mis en place. Un observatoire social avec les organisations syndicales signataires et des réunions téléphone se tiendront régulièrement, afin de s'assurer que l'accord est bien appliqué et interprété, partout sur le territoire.

## **XI – PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé après l'expiration du délai d'opposition, par La Poste auprès de la DIRECCTE de Paris en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, et en un exemplaire original auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris

## **PAGE DES SIGNATURES**

A Paris, le

Pour La Poste

Directeurs des Ressources Humaines  
Du Groupe La Poste

Le Directeur Général Adjoint du  
Groupe La Poste,  
En charge de la Branche Services-  
Courrier-Colis

Yves DESJAQUES

Philippe DORGE

Pour les Organisations Syndicales

Fédération nationale des salariés du secteur des  
Activités Postales et de Télécommunications  
(FAPT – CGT)

Fédération Communication Conseil Culture  
(F3C – CFDT)

Fédération des syndicats PTT Solidaires  
Unitaires et Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la  
Communication Postes et Télécommunications  
(FO – COM)

Unis pour Agir Ensemble  
Fédération CFTC des postes et des  
Télécommunications  
CGC Groupe La Poste  
Fédérations UNSA-Postes